

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สวก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

หลักการและเหตุผล

1.1 พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ 2) มาตรา 19 (1) กำหนดให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายการบริหารงาน การจัดหาทุน และให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานของสำนักงาน

1.2 เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) หรือ สวก. เป็นไปตามข้อบังคับคณะกรรมการ สวก. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2562 และตามแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประเด็นที่ 4.5 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ และแผนการปฏิรูปประเทศ ในประเด็นปฏิรูปกำลังคนภาครัฐ กลยุทธ์ด้านการพัฒนาทักษะและสมรรถนะใหม่เพื่อสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์ให้กับกำลังคนภาครัฐ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล และประเทศไทย 4.0 มุ่งเน้นให้บุคลากรภาครัฐมีความพร้อมและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

1.3 ตามแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของ สวก. และแผนปฏิบัติการและงบประมาณของ สวก. ปี 2567 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพบนหลักของความโปร่งใส โดยมีเป้าหมายในการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงาน ลดข้อจำกัดของกฎระเบียบเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน ระบบสารสนเทศมีความทันสมัย และบุคลากร สวก. มีศักยภาพและความรู้เพิ่มขึ้น

1.4 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สวก. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนองค์กร ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อมุ่งตอบสนองความต้องการขององค์กร และยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ

สร้างความพร้อมขององค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และสร้างคุณค่าให้กับองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง				
เป้าประสงค์	1. เพื่อใช้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร (HR Drive Strategy Execution) 2. เพิ่มประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (Enhance Employee Experience) 3. เพิ่มทักษะ และองค์ความรู้รองรับความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Upskill and Reskill for New Career Path) 4. เพิ่มศักยภาพระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้รองรับการขับเคลื่อนองค์กร (Increase HR Practice Efficiency)			
ยุทธศาสตร์	1 ปรับเปลี่ยนบทบาทของงานบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กร Drive HR as Tools for Strategy Execution	2 สร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนองค์กร Build Organization Capability to Drive Growth	3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อมุ่งตอบสนองความต้องการขององค์กร Build Purpose Driven Talent & Leadership Development	4 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ HR Management Practice Excellence
วัตถุประสงค์	1. เพื่อกำหนดบทบาทและกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน 2. เพื่อสร้างให้เกิดกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในทุกส่วนงาน	1. มีระบบโครงสร้างการทำงานที่มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน 3. เพื่อมุ่งไปสู่องค์กรแห่งการสร้างสรรค์	1. เพื่อเพิ่มภาวะผู้นำให้กับทุกภาคส่วนในองค์กร 2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ ก้าวล้ำใจ และความมุ่งมั่นต่อหน้าที่ 3. เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัยในองค์กร	1. เพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อพัฒนาบุคลากรในฝ่ายทรัพยากรบุคคลให้มีศักยภาพ
กลยุทธ์	1.1 พัฒนาระบบบทบาทและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร 1.2 พัฒนากลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจากการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร	2.1 สร้างความพร้อมของโครงสร้างองค์กรเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง 2.2 สร้างวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อรองรับกับทิศทางการพัฒนาองค์กร	3.1 พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการบริหารงานอย่างมืออาชีพ 3.2 ยกระดับสมรรถนะของบุคลากร 3.3 สร้างกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัยเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.1 พัฒนาระบบการและประสิทธิภาพการทำงานในการบริหารทรัพยากรบุคคล 4.2 พัฒนาศักยภาพของฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนองค์กร (Build Organization Capability to Drive Growth) มุ่งเน้นการสร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการขับเคลื่อนองค์กร ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างองค์กร และการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง และเอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลงานของบุคลากร การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการสร้างผลลัพธ์ใหม่ ๆ อาทิ รูปแบบองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Capability) โดยองค์กรจะต้องมีระบบและรูปแบบการทำงานที่ง่าย ชัดเจน ไม่ซับซ้อน (Simplicity) มีระบบงานที่เชื่อมโยง (Connectivity) กับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ง่ายและรวดเร็ว รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข นอกจากนี้ ยังรวมถึงการพัฒนาระบบการบริหารงานเพื่อตอบสนองต่อลูกค้าภายใน ซึ่งหมายถึงบุคลากรในองค์กร และลูกค้าภายนอก ซึ่งได้แก่ ผู้เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิจัย และผู้นำผลงานวิจัยไปใช้ เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร (Build Purpose Driven Talent & Leadership Development) มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ประกอบด้วย กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนงาน (Leadership Ability) โดยในกลุ่มดังกล่าวจะต้องมีการพัฒนาด้านภาวะผู้นำ เพื่อสามารถนำทีมงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งจะต้องมีสมรรถนะที่สำคัญของผู้นำในหลายมิติ และกลุ่มที่ 2 ทีมงาน (Individual Ability) โดยจะต้องสร้างความพร้อมให้กับทีมงานในด้านสมรรถนะ (Competency) ที่ใช้ในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย องค์ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และการตระหนักถึงการสร้างคุณค่าในการทำงานภายใต้บริบทปัจจุบันและอนาคต (Value) ทั้งนี้การพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการปรับเปลี่ยน ทักษะ (Mindset) เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นต่อหน้าที่ (Commitment) และต้องพัฒนาให้บุคลากรมีเป้าหมายในการทำงานว่าทำไปเพื่ออะไร (Contribution หรือ Meaningful Purpose) รวมไปถึงการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัย สร้างกลไกและวิธีการเพื่อให้เกิดแรงผลักดันและกระตุ้นในการทำงาน และการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Motivation & Morale)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ (HR Management Practice Excellence)

การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ เป็นการพัฒนาระบบงานในการบริหารจัดการของส่วนงาน HR เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้สามารถตอบรับกับการขับเคลื่อนองค์กรโดยภาพรวมได้ ซึ่งงานในฝ่าย HR ประกอบด้วยงานต่าง ๆ ตั้งแต่งานธุรการ (Administrative Work) การรับสมัครและคัดเลือกบุคลากร การประสานงานและจัดการฝึกอบรม การประเมินและบริหารผลตอบแทนแก่บุคลากร โดยควรมีการสร้างระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ ที่เน้นภารกิจประจำด้านคน (People) การประเมินผลงาน (Performance) และการบริหารจัดการข้อมูลบุคลากร (Information) นอกจากนี้ยังรวมถึงงาน

ด้านกลยุทธ์ (HR Strategic) ได้แก่ การวางแผนนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนองค์กร การนำระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมาใช้ และมีการวิเคราะห์การเชื่อมโยงการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคลเข้ากับเป้าหมายขององค์กร (HR Analysis) อาทิ การจัดทำระบบตัวชี้วัดและประเมินผล ตลอดจนการเชื่อมโยงกิจกรรมของงานทรัพยากรบุคคล (HR Activities) ต่อผลลัพธ์ของส่วนงาน HR (HR Outcome) และเชื่อมโยงกับผลลัพธ์องค์กร (Business Outcome)

1.4 ตามแผนปฏิบัติการและงบประมาณ สวก. ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรที่มีประสิทธิภาพ บนหลักของความโปร่งใส สวก. ได้รับงบประมาณแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นเงินจำนวน 5,052,825.- บาท

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

งานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหาร สวก. ได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวก. ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่สอดคล้องกับแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจของ สวก. บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีสาระสำคัญสรุปได้ ดังนี้

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวก. ประจำปีงบประมาณ 2567 แบ่งออกเป็น 7 แผนงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนองค์กร		
1. การประกาศใช้โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างตำแหน่งใหม่ของ สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) และการจัดเจ้าหน้าที่ลงในตำแหน่งและโครงสร้างองค์กรใหม่	1. เพื่อให้ สวก. สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ภายใต้แผนปฏิบัติการของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ สวก. ได้ปรับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	เป้าหมาย - โครงสร้างองค์กรใหม่ที่รองรับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป - โครงสร้างตำแหน่งใหม่ที่สร้างเส้นทางก้าวหน้าให้กับทุกสายงาน - การปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของเจ้าหน้าที่ สวก. ตัวชี้วัด - ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน (ร้อยละ 90) - สามารถจัดเจ้าหน้าที่ลงในตำแหน่งและโครงสร้างองค์กรใหม่ได้ ภายในไตรมาสที่ 2

ยุทธศาสตร์/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
2. การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้อง การบริหารงานบุคคล สวก.	เพื่อแก้ไข เพิ่มเติมข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สวก. ให้สอดคล้องกับการ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างตำแหน่งใหม่	เป้าหมาย แก้ไข เพิ่มเติมข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่ เกี่ยวกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและ ตำแหน่ง จำนวน 4 ฉบับ ให้สอดคล้องกับการ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร และโครงสร้าง ตำแหน่งใหม่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ครบถ้วน ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน (ร้อยละ 100)
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อมุ่งตอบสนองความต้องการขององค์กร		
3. แผนพัฒนาบุคลากร สวก. ปีงบประมาณ 2567 (งบประมาณ 4,000,000.-)	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร สวก. ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่อง โดยมีทั้งหมด 6 แผนงานย่อย ดังนี้ 1. การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์สำหรับ คณะกรรมการ/ผู้อำนวยการ สวก. 2. การเพิ่มสมรรถนะในด้านบริหารและการจัดการสำหรับ ผู้บริหาร (Managerial Competency/ Leadership Skill) 3. การพัฒนาขีดสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน (Core Competency/ Functional Competency) 4. การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดบูรณาการในการ ปฏิบัติงาน 5. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) 6. การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตามแผนการพัฒนาเจ้าหน้าที่ รายบุคคล (IDP) และหลักสูตรที่ผู้บังคับบัญชา/ผอ.สวก. มอบหมายให้เข้ารับการพัฒนา	เป้าหมาย บุคลากรของ สวก. ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มี ศักยภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถผลักดัน ยุทธศาสตร์ สวก. ได้ตามเป้าหมาย ตัวชี้วัด - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตาม แผนงาน (ร้อยละ 90)
4. การประเมินสมรรถนะและทักษะ เพื่อหาความต้องการในการ พัฒนาของเจ้าหน้าที่หลังการจัด ลงตำแหน่งตามโครงสร้างองค์กร ใหม่ (งบประมาณ 500,000.-)	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ รวมทั้ง reskill และ upskill เจ้าหน้าที่ สวก. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในบทบาท ภารกิจ และตำแหน่งงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เป้าหมาย เจ้าหน้าที่ สวก. มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็น สำหรับการทำงาน ตัวชี้วัด - ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนา เจ้าหน้าที่หลังการจัดลงตำแหน่งตามโครงสร้าง องค์กรใหม่ (ร้อยละ 80)

ยุทธศาสตร์/แผนงาน	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ		
5. การปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนที่สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และอัตราเงินเฟ้อในปัจจุบัน	เพื่อปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และอัตราเงินเฟ้อ (เนื่องจากไม่มีการปรับค่าตอบแทนมาตั้งแต่ปี 2557)	เป้าหมาย โครงสร้างเงินเดือนสำหรับทุกกลุ่มงานตามระดับขั้นตำแหน่งงาน รวมทั้งอัตราการจ้างงานขั้นต้นสำหรับตำแหน่งงานแรกบรรจุ (Entry Level Hiring Rates) เพื่อให้โครงสร้างเงินเดือนของ สวก. สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน และกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งองค์การมหาชน และเอกชน ที่ใช้บุคลากรที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะในการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกับ สวก. ตัวชี้วัด - ประกาศใช้บัญชีเงินเดือนใหม่ภายในเดือนกันยายน 2567
แผนงานประจำ		
6. การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรมืออาชีพมาปฏิบัติงานในตำแหน่งว่าง	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร (Recruitment and Selection)	เป้าหมาย บรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญตรงสายงานในตำแหน่งที่ว่าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 มีตำแหน่งว่าง 5 อัตรา ตัวชี้วัด - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน (ร้อยละ 100)
7. การดำเนินการเพื่อความเติบโตและก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าหน้าที่	เลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและเหมาะสมและตามระยะเวลาที่กำหนด	เป้าหมาย เพื่อใช้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร (Maintenance) ตัวชี้วัด - เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติครบที่จะเลื่อนตำแหน่ง เข้าสู่กระบวนการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งร้อยละ 80

หมายเหตุ แผนงานที่ 1, 2, 5, 6, 7 ไม่ใช้งบประมาณ / แผนงานที่ 3, 4 ใช้งบประมาณ 4,500,000 บาท

และค่าใช้จ่ายในการจัดประชุมและดำเนินการอื่น ๆ นอกแผน ใช้งบประมาณ 552,825 บาท รวมเป็นเงิน 5,052,825 บาท

รายละเอียดตามเอกสารแนบ

แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร สวก. ประจำปีงบประมาณ 2567

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการขับเคลื่อนองค์กร							ไม่ใช้งบประมาณ	
1. การประกาศใช้โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างตำแหน่งใหม่ของสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) และการจัดเจ้าหน้าที่ลงในตำแหน่ง และโครงสร้างองค์กรใหม่	1. เพื่อให้ สวก. สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ ภายใต้แผนปฏิบัติการของ สวก. ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ สวก. ได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ และมีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน	เป้าหมาย - โครงสร้างองค์กรใหม่ที่รองรับบทบาทภารกิจที่เปลี่ยนแปลงไป - โครงสร้างตำแหน่งใหม่ที่สร้างเส้นทางก้าวหน้าให้กับทุกสายงาน - การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานของเจ้าหน้าที่ สวก. ตัวชี้วัด - ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน (ร้อยละ 90) - สามารถจัดเจ้าหน้าที่ลงในตำแหน่งและโครงสร้างองค์กรใหม่ได้ ภายในไตรมาสที่ 3			→		(ไม่ใช้งบประมาณ)	
2. การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล สวก.	เพื่อแก้ไข เพิ่มเติมข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล สวก. ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างตำแหน่งใหม่	เป้าหมาย แก้ไข เพิ่มเติมข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและตำแหน่ง จำนวน 4 ฉบับ ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างตำแหน่งใหม่ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ครบถ้วน ตัวชี้วัด ร้อยละความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน (ร้อยละ 100)		→			(ไม่ใช้งบประมาณ)	

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร							4,500,000.-	
3. แผนพัฒนาบุคลากร สวก. ปีงบประมาณ 2567 (งบประมาณ 4,000,000.-)	เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร สวก. ให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีทั้งหมด 6 แผนงานย่อย ดังนี้ 1. การเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์สำหรับคณะกรรมการ/ผู้อำนวยการ สวก. 2. การเพิ่มสมรรถนะในด้านบริหารและการจัดการสำหรับผู้บริหาร (Managerial Competency/ Leadership Skill) 3. การพัฒนาขีดสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน (Core Competency/ Functional Competency) 4. การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดบูรณาการในการปฏิบัติงาน 5. การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) 6. การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตามแผนการพัฒนาเจ้าหน้าที่รายบุคคล (IDP) และหลักสูตรที่ผู้บังคับบัญชา/ผอ.สวก. มอบหมายให้เข้ารับการพัฒนา	เป้าหมาย บุคลากรของ สวก. ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สามารถผลักดันยุทธศาสตร์ สวก. ได้ตามเป้าหมาย ตัวชี้วัด - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน (ร้อยละ 90)					4,000,000.- (300,000.-) (500,000.-) (2,000,000.-) (350,000.-) (350,000.-) (500,000.-)	รายละเอียดเพิ่มเติมในแผน HRD

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
4. การประเมินสมรรถนะและทักษะเพื่อหาความต้องการในการพัฒนาของเจ้าหน้าที่หลังการจัดลงตำแหน่งตามโครงสร้างองค์กรใหม่	เพื่อพัฒนาสมรรถนะ รวมทั้ง reskill และ upskill เจ้าหน้าที่ สวก. เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในบทบาทภารกิจ และตำแหน่งงานใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	เป้าหมาย เจ้าหน้าที่ สวก. มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ตัวชี้วัด - ร้อยละความสำเร็จในการจัดทำแผนพัฒนาเจ้าหน้าที่หลังการจัดลงตำแหน่งตามโครงสร้างองค์กรใหม่ (ร้อยละ 80)				→	500,000.-	
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เป็นเลิศ							ไม่ใช้งบประมาณ	
5. การปรับโครงสร้างบัญชีเงินเดือนที่สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และอัตราเงินเพื่อในปัจจุบัน	เพื่อปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และอัตราเงินเพื่อ (เนื่องจากไม่มีการปรับค่าตอบแทนมาตั้งแต่ปี 2557)	เป้าหมาย โครงสร้างเงินเดือนสำหรับทุกกลุ่มงานตามระดับชั้นตำแหน่งงาน รวมทั้งอัตราค่าจ้างงานขั้นต่ำสำหรับตำแหน่งงานแรกบรรจุ (Entry Level Hiring Rates) เพื่อให้โครงสร้างเงินเดือนของ สวก. สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน และกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งองค์การมหาชน และเอกชน ที่ใช้บุคลากรที่มีคุณสมบัติและสมรรถนะในการปฏิบัติงานคล้ายคลึงกับ สวก. ตัวชี้วัด - ประกาศใช้บัญชีเงินเดือนใหม่ภายในเดือนกันยายน 2567				→	(ไม่ใช้งบประมาณ)	

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย/ตัวชี้วัด	ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4	งบประมาณ (บาท)	หมายเหตุ
แผนงานประจำ							552,825.-	
6.การดำเนินการเพื่อให้ได้บุคลากรมีอาชีพมาปฏิบัติงาน ในตำแหน่งว่าง	เพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร (Recruitment and Selection)	เป้าหมาย บรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญตรงสายงานในตำแหน่งที่ว่าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566 มีตำแหน่งว่าง 5 อัตรา ตัวชี้วัด - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน (ร้อยละ 100)					(ไม่ใช้งบประมาณ)	
7. การดำเนินการเพื่อความเติบโตและก้าวหน้าในอาชีพของเจ้าหน้าที่	เลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้อย่างถูกต้องและเหมาะสมและตามระยะเวลาที่กำหนด	เป้าหมาย เพื่อให้บุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Utilization) และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถให้อยู่กับองค์กร (Maintenance) ตัวชี้วัด - เจ้าหน้าที่ที่มีคุณสมบัติครบที่จะเลื่อนตำแหน่ง เข้าสู่กระบวนการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งร้อยละ 80					(ไม่ใช้งบประมาณ)	
8. การจัดประชุมหรือการดำเนินการอื่น ๆ (นอกแผน)	เพื่อให้การดำเนินการด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลสามารถขับเคลื่อนได้ตามภารกิจขององค์กร	เป้าหมาย เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ตัวชี้วัด - สามารถดำเนินการตามข้อสั่งการของผู้บริหาร/บรรลุวัตถุประสงค์ของกิจกรรมได้สำเร็จ					552,825.-	

แผนงานที่ 3 แผนพัฒนาบุคลากรสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร

FR-HR-13

ประจำปีงบประมาณ 2567

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/หลักสูตรฝึกอบรม		รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม	ปีงบประมาณ 2567			ปีงบประมาณ 2567				ตัวชี้วัด สะท้อนความสำเร็จ		งบประมาณ/หลักสูตร	
					(กลุ่มเป้าหมาย Target group)	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2		ไตรมาสที่ 3					ไตรมาสที่ 4
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อบูม่งตอบสนองความต้องการขององค์กร		ภายใน (In-house)	ภายนอก (Public)	อื่นๆ เช่น OJT												
					October	November	December	January	February	March	April	May	June	July	August	September
แผนที่ 1 (สำหรับคณะกรรมการและ ผอ.สวท.)																
1	การเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ คณะกรรมการ สวท. และผู้อำนวยการ สวท.				(2 หลักสูตร)											300,000
1.1	หลักสูตรสำหรับกรรมการ (ฝึกอบรม / ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ) - หลักสูตร การส่งเสริมจริยธรรมสำหรับคณะกรรมการขององค์การมหาชน	/			คณะกรรมการ สวท.										คณะกรรมการ ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ในการกำกับดูแลและบริหารองค์กร เพื่อให้เป็นไปข้อกำหนดมาตรฐานจริยธรรม	30,000
1.2	หลักสูตรสำหรับผู้อำนวยการ สวท. (ฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศและต่างประเทศ) - หลักสูตรประกาศนียบัตรชั้นสูงการบริหารเศรษฐกิจสาธารณะสำหรับนักบริหารระดับสูง หรือ หลักสูตรบริหารอื่นๆ		/		ผู้อำนวยการ สวท.										ผู้อำนวยการ สวท.ได้รับการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ และเครือข่าย เพื่อนำมาพัฒนา สวท.	270,000
แผนที่ 2 (สำหรับผู้บริหาร (รอง+ผอ.สำนัก))																
2	การเพิ่มสมรรถนะในด้านการบริหารและการจัดการสำหรับผู้บริหาร				(3 หลักสูตร)											500,000
2.1	หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับผู้บริหารสำนักงาน		/		รองผู้อำนวยการ สวท.										ผู้บริหาร ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการบริหารและการจัดการเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารและมีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น	200,000
2.2	หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับผู้บริหารสำนักหรือระดับหัวหน้างาน 1) หลักสูตร การบริหารจัดการเชิงบูรณาการสำหรับความมั่นคงโลกยุคใหม่ ส.วทบ. รุ่น 3 (ผอ.สศ.) 199,000.- (19 ม.ค. - พ.ค. 2567)		/		ผอ.สำนัก										ผู้บริหารได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการบริหารและการจัดการเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร การเป็นผู้นำ และมีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น	150,000

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/หลักสูตรฝึกอบรม		รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม	ปีงบประมาณ 2567			ปีงบประมาณ 2567				ตัวชี้วัด สะท้อนความสำเร็จ	งบประมาณ/หลักสูตร					
					(กลุ่มเป้าหมาย Target group)	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2		ไตรมาสที่ 3				ไตรมาสที่ 4				
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อบูม ตอบสนองความต้องการขององค์กร		ภายใน (In-house)	ภายนอก (Public)	อื่นๆ เช่น OJT		October	November	December	January	February	March	April	May	June	July	August	September		
2.3	หลักสูตรด้านการบริหารสำหรับผู้อำนวยการสำนักหรือระดับหัวหน้างาน 2) หลักสูตร จิตวิทยาความมั่นคง รุ่นที่ 124 (ผอ.สพบ.) 174,300.- (6 มี.ค. - 13 ก.ย. 2567)		/		ผอ.สำนัก													ผู้บริหารได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการบริหารและการจัดการเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร การเป็นผู้นำ และมีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น	150,000
แผนที่ 3 (สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ)																			
3	การพัฒนาขีดสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน				(4 หลักสูตร)													2,000,000	
3.1	ปฐมนิเทศน์เจ้าหน้าที่ใหม่ จำนวน 4 ราย	/		/	เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการบรรจุใหม่													เจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองและขององค์กร กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และระบบงานที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงรับทราบสิทธิประโยชน์ที่พึงได้รับตามระเบียบ สวท.	5,000
3.2	พัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของบุคลากร สวท.	/			ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ สวท. และเจ้าหน้าที่สนับสนุน													ร้อยละ 80 ของบุคลากร ได้รับการพัฒนาสมรรถนะหลัก	900,000
3.3	เทคนิคการจัดทำแผนกลยุทธ์กับแนวคิด Foresight เพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืน		/		เจ้าหน้าที่ สวท. และเจ้าหน้าที่สนับสนุน													ร้อยละ 80 ของบุคลากร ที่ได้รับการพัฒนาสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปรับประยุกต์ใช้ในงานได้	500,000
3.4	หลักสูตร Coaching Skill for Leaders	/			เจ้าหน้าที่ สวท.													ร้อยละ 70 ของบุคลากรระดับอาวุโส ได้รับการพัฒนา	595,000
แผนที่ 4 (สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ)																			
4	การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดบูรณาการในการปฏิบัติงาน				(6 หลักสูตร)													350,000	
4.1	นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น (นบต.) (online คนละ 12,000 บาท * 7 คน = 84,000)		/		เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ 2													เจ้าหน้าที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการบริหารและการจัดการเป็นการพัฒนาสมรรถนะการเตรียมความพร้อมด้านการบริหาร และมีความรอบรู้เกี่ยวกับการกิจของกระทรวงเกษตรฯ และมีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น	84,000

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/หลักสูตรฝึกอบรม		รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม	ปีงบประมาณ 2567			ปีงบประมาณ 2567				ตัวชี้วัด สะท้อนความสำเร็จ	งบประมาณ/หลักสูตร					
					(กลุ่มเป้าหมาย Target group)	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2		ไตรมาสที่ 3				ไตรมาสที่ 4				
		ภายใน (In-house)	ภายนอก (Public)	อื่นๆ เช่น OJT		October	November	December	January	February	March	April	May	June	July	August	September		
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อบูม ตอบสนองความต้องการขององค์กร																			
4.2	นักบริหารการพัฒนาการเกษตรและสหกรณ์ ระดับต้น (นบค.) (Online คนละ 27,000 บาท * 4 คน = 108,000)		/		เจ้าหน้าที่ระดับอาวุโส													เจ้าหน้าที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะในการบริหารและการจัดการเป็นการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหาร และมีความรอบรู้เกี่ยวกับการกิจของกระทรวงเกษตรฯ และมีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น	108,000
4.3	การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม ในการป้องกันการทุจริต	/			ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ สวท. และ เจ้าหน้าที่สนับสนุน													เจ้าหน้าที่ สวท. มีจิตสำนึกต่อหน้าที่และความรับผิดชอบต่อตนเอง องค์กร และสังคมส่วนรวม และมีจิตสำนึกเรื่องการสร้างความโปร่งใส	40,000
4.4	ข้อควรรู้เกี่ยวกับงานพัสดุ		/		เจ้าหน้าที่ สวท.													เจ้าหน้าที่เข้าใจขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบและหนังสือเวียนกำหนดไว้ ผู้เข้าอบรมสามารถทำโจทย์ที่กำหนดไว้ได้อย่างถูกต้องสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	33,000
4.5	ข้อควรรู้เกี่ยวกับกฎหมาย		/		เจ้าหน้าที่ สวท.													เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับที่สำคัญ สามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร	35,000
4.6	หลักสูตร ทำงานอย่างไรให้ห่างไกล Office Syndrome	/			ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ สวท. และ เจ้าหน้าที่สนับสนุน													ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตัวในระหว่างการทำงาน และการดูแลตัวเองเพื่อให้ห่างไกลจากโรค Office Syndrome มากยิ่งขึ้น	50,000
แผนที่ 5 (สำหรับเจ้าหน้าที่ทุกระดับ)																			
5	การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล				(4 หลักสูตร)													350,000	
5.1	การใช้เครื่องมือดิจิทัลหรือแอปพลิเคชันเพื่อการปฏิบัติงาน (สน. ร่วมกับ สท. จัดอบรมภายใน เกี่ยวกับระบบ/เครื่องมือ ที่ใช้ภายในสำนักงาน เช่น ระบบ EPMS, ERP, DPIS และอื่นๆ)	/			เจ้าหน้าที่ สวท. และเจ้าหน้าที่สนับสนุน													ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น	20,000
5.2	การพัฒนาบุคลากร สวท. 6 กลุ่มเป้าหมาย ตามกรอบทักษะของ ก.พ. (ส่งเจ้าหน้าที่ สวท. ไปอบรมภายนอกด้านทักษะดิจิทัล) เช่น Cyber Security /		/		เจ้าหน้าที่ สวท.													ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อการนำมาปรับประยุกต์ใช้ต่อการปฏิบัติงาน	200,000

แผนงาน/กิจกรรม/หัวข้อ/หลักสูตรฝึกอบรม		รูปแบบ อบรม			ผู้เข้าอบรม	ปีงบประมาณ 2567			ปีงบประมาณ 2567				ตัวชี้วัด สะท้อนความสำเร็จ	งบประมาณ/หลักสูตร										
					(กลุ่มเป้าหมาย Target group)	ไตรมาสที่ 1			ไตรมาสที่ 2		ไตรมาสที่ 3				ไตรมาสที่ 4									
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อมุ่งตอบสนองความต้องการขององค์กร					ภายใน (In-house)	ภายนอก (Public)	อื่นๆ เช่น OJT		October	November	December	January	February	March	April	May	June	July	August	September				
5.3	การประยุกต์ใช้ Chat GPT		/		เจ้าหน้าที่ สวก. และเจ้าหน้าที่สนับสนุน											→					ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและทักษะด้านดิจิทัลเพื่อนำมาปรับประยุกต์ใช้ต่อการปฏิบัติงาน	70,000		
5.4	Microsoft Excel & PowerPoint Professional (Create Report & Visualization Presentation)		/		เจ้าหน้าที่ สวก.											→					ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจสามารถจัดทำข้อมูล ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	60,000		
แผนที่ 6 (สำหรับเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ 1 - อาวุโส 2)								(20 หลักสูตร)																
๕	การเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามแผนการพัฒนาเจ้าหน้าที่รายบุคคล (IDP) และหลักสูตรที่ผู้บังคับบัญชา/ผอ.สวก. มอบหมายให้เข้ารับการพัฒนา				(20 หลักสูตร)																	500,000		
	พัฒนาเจ้าหน้าที่รายบุคคล (IDP) และหลักสูตรที่ผู้บังคับบัญชา/ผอ.สวก. มอบหมายให้เข้ารับการพัฒนา (Public Training 20 หลักสูตร)	/	/	/	เจ้าหน้าที่ สวก. ที่ได้รับการคัดเลือกให้พัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล															→	เจ้าหน้าที่ สวก. ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP โดยมีผลการประเมินสมรรถนะดีขึ้น หลังการเข้ารับการอบรมตามแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ไม่นต่ำกว่าร้อยละ 50	500,000		
รวมจำนวนทั้งสิ้น 39 หลักสูตร																						งบประมาณ (บาท)		4,000,000